

M A Human Resource Management

Die Kompetenz der eigenen Mitarbeiter ist das wichtigste Differenzierungsmerkmal für deutsche Unternehmen im globalen Wettbewerb. Zwei praxisorientierte Experten für Personalentwicklung versetzen Top-Führungskräfte in die Lage, die Weichen im Kampf um die Talente erfolgreich zu stellen. Mit vielen Praxisleitfäden und Checklisten zur eigenen Standortbestimmung. Stefan Litz analysiert die Beziehung zwischen der Intensität des Wandels von „Visionen und Strategien“ sowie „Strukturen und Systemen“ und der Gestaltung des Human Resource Management und zeigt, dass die Gestaltung von Personalentwicklung, Personalrekrutierung und Anreizsystemen einen signifikanten Zusammenhang mit der Intensität des Wandels dieser organisationalen Steuerungssysteme aufweist.

Die vorliegende Arbeit von Silja Drack verfolgt das Ziel, die Forschung und Praxis in Personalmanagement und Führung zu verbinden. Dieses Ziel ist sehr hoch gesteckt und doch wird die Dissertation ihm sehr gut gerecht. Es werden führungsfördernde und -beeinflussende Personalmanagement-Instrumente identifiziert und gut verständlich dargestellt. In einer Kombination aus qualitativer Forschung mit Experteninterviews und quantitativer Empirie werden praktische Erfahrungen untersucht. Diese empirischen Einblicke ergänzen die Theoriearbeit auf vielfältige Weise. Es werden plastische Beispiele und lebendige Aussagen von Personalmanagern angeführt - damit werden die eher theoretischen Grundlagenkonzepte praxisnah ergänzt, um auf dieser Basis ein integriertes Modell von Human Resources Management Instrumenten zur Förderung der Führung zu entwickeln. Des Weiteren wird die Wirkung eines Personalinstrumentes - die Einführung von 360°-Feedback - anhand einer Fragebogenstützten Studie quantitativ untersucht. Hervorzuheben ist der Längsschnittcharakter der Untersuchung mit drei Messzeitpunkten. Die Verknüpfung von Grounded Theory (qualitativer Ansatz) mit einer eher quantitativ-statistischen Überprüfung eines einzelnen Aspektes der Forschungsfrage ist - spruchsvoll und bisher in Dissertationen noch relativ wenig verbreitet.

This edited work attempts to 'make sense' of recent developments in the field of Human Resource Management in the People's Republic of China. It attempts to see how the paradoxes and contradictions engendered by contemporary Chinese society are being resolved in the enterprises and workplaces of the Middle Kingdom. The book starts with an overview of the literature, then follows with a selection of micro-oriented, concerned with topics like recruitment and retention, then macro-oriented empirical studies, a number of the latter dealing with strategic as well as performance issues, with last, those comparing sets of societal cultural values. It attempts a synthesis of what has emerged from recent research on the 'harmonious society'. These contributions from authors based in universities in eight countries, in Australia, Canada, China, Hong Kong, Japan, Taiwan, United Kingdom and USA, cover a wide range of research on HRM, from the micro- to the macro-. Six of them teach and/or research at campuses on the Mainland. Their empirical, field-based research covers the last half-decade and presents a robust picture of both what practitioners have adopted and how researchers have tried to 'make sense' of what they have investigated. This book was based on a special issue of Intl Journal of Human Resource Management.

Human Resource Management Lehrbuch für Bachelor und Master Springer-Verlag

Was Headhunter immer schon wussten, muss nun endgültig auch zum Credo in den Personalabteilungen der Banken werden.

Dieses Buch stellt die Grundsatzfragen und nennt Instrumente, die strategisches Personalmanagement ermöglichen.

Spätestens seit dem Marketing-Slogan von McKinsey "War for Talents" ist unter Personalmanagement-Experten immer mehr von Begriffen wie "High Potentials" und "Talent-Management" die Rede. Der demografische Wandel hat in den letzten Jahren zu einem Mangel an hoch qualifizierten Arbeitskräften geführt, der sich in Deutschland in der Zukunft noch verschärfen wird. Das gilt besonders im Bereich der Auszubildenden und bei den Nachwuchskräften aus dem Hochschulbereich. Diese und weitere Rahmenbedingungen, wie die Internationalisierung, die technologische Entwicklung und die zunehmende Mediennutzung, haben sich in den letzten Jahren gravierend verändert und das Thema Personalmarketing von einem Randbereich in den Mittelpunkt der unternehmerischen Aufmerksamkeit gerückt. Für die Unternehmen bedeutet das, dass sie ihre Kommunikationskonzepte zunehmend an die Erwartungen der jüngeren Zielgruppen anpassen sollten, wenn sie den Kampf um die Talente nicht verlieren wollen. Gerade bei der Generation der Millennials, die ein sehr deutlich ausgeprägtes Technologiebewusstsein besitzen, ist das mobile Gerät nicht mehr wegzudenken. Das Handy eröffnet somit auch für Betreiber von Personalmarketing ganz neue Kommunikationsmöglichkeiten. Durch die Entwicklung des WAP-Standards im Jahr 1997 wurde das Mobile Internet technologisch ermöglicht. Es dauerte jedoch noch mehr als zehn Jahre, bis es den Durchbruch in den Massenmarkt geschafft hat. Im Jahr 2009 war es dann endlich so weit. Das Mobiltelefon hat sich langsam aber sicher in ein multimediales System mit unzähligen Funktionen verwandelt. Das Handy wird schon längst nicht mehr nur zum Telefonieren benutzt, sondern auch zum Musikhören, um Fotos zu machen, als Wecker oder Organizer und immer mehr als Einstieg zum Mobile Internet. Den Benutzern stehen immer mehr Applikationen zur Verfügung. Personalmarketing-Verantwortliche kommen auch an diesem Trend nicht vorbei. Zu HR-Zwecken wurden bereits einige mobile Kampagnen durchgeführt. Die erste

Das Lehrbuch bereitet BA- und MA-Studierende auf die Personalpraxis in Unternehmen vor. Schwerpunkt ist einerseits aktuelles, kritisch verdichtetes und wissenschaftlich gesichertes Wissen, andererseits die unmittelbare Verzahnung zur Praxis. Der Prozess sowie die Inhalte und Methoden erfolgreicher Personalarbeit werden anhand eines Rahmenmodells vorgestellt. Dieser Prozess beginnt bei wichtigen Themen wie der Unternehmensstrategie und Marketing, bevor auf die klassischen Themen wie Personaleinsatzplanung, Personalauswahl, -entwicklung, -führung eingegangen wird. Als Meta-Themen, welche sich durch alle Elemente und Instrumente des Human Resource Managements ziehen, werden u.a. Controlling, Organisationskultur sowie personalrelevante Charakteristika der Arbeit (z.B. Arbeitsanalyse) und von Mitarbeitern (z.B. stabile Personenmerkmale) vorgestellt. Wichtig für die Methodenkompetenz von Personalern sind die Themen Mitarbeiterbefragung und statistische Grundlagen. Das Lehrbuch erscheint nun in 2. Auflage, die umfassend korrigiert und verbessert wurde.

Increasingly the public sector is facing a range of unique and complex challenges. As a result, human resource management is vital in changing organizations, engaging people, and in assisting in the implementation of strategies and

objectives. Strategic Human Resource Management in the Public Arena focuses on the specific challenges of the public and non-profit sectors. It takes a managerial approach, focusing on how HR practices and processes can be aligned with an organization's strategic objectives, with each chapter structured around implementing or designing an HR process for an organization's unique setting and strategic priorities. Key features:

- Puts the reader in the role of a manager.
- Recognizes the unique perspective of public sector organizations and the growing research and theory on public sector organizations.
- Includes a wealth of practice-based, problem-solving activities.

This core textbook is the ideal companion for Undergraduate and Postgraduate students taking modules in SHRM or Public Sector Management.

Michael Heidecker verbindet die Methodiken des Wertmanagements und der strategischen Personalführung und zeigt auf, dass Unternehmen ihren Shareholder Value signifikant steigern können, wenn sie ihre Personalarbeit verbessern, und dass vor allem die Basisfaktoren wie Wertschätzung der Mitarbeiter, Führungsstil und Unternehmenskultur wichtige Werttreiber sind.

Inhaltsangabe: Zusammenfassung: In den kommenden Jahren wird sich die Arbeitswelt durch die externen Einflüsse maßgeblich verändern. Das Management der Humanressourcen steht vor Herausforderungen, die neben anderen Problemfeldern die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien an sie stellen. Jäger spricht von einem strukturellen Wandel der Personalarbeit durch den verstärkten Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologie. Traditionelle Vorstellungen über die Personalarbeit, bei welcher der Personalbetreuer im persönlichen Kontakt mit dem Mitarbeiter steht, müssen von Grund auf neu überdacht werden. Scholl sieht den zukünftigen Personalmanager als Change-Agent und Vermögensberater für die Mitarbeiter. Dem Humankapital sollte im Unternehmen Zukunft, Wachstum und Selbstverwirklichung eröffnet werden. So ist der Mitarbeiter in einer stimulierenden, zukunftsorientierten Arbeitswelt zu höchst kreativen Leistungen fähig. Rosenstiehl möchte den Menschen im Arbeitsprozess motivieren, indem er ihn grundsätzlich prägt und erzieht und seine Situation aktivierend gestaltet. Bereits heute können nahezu alle Abläufe und Dienstleistungen durch die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien unterstützt werden. Zunächst beschränkt auf die Administration von Lohn- und Gehaltsabrechnungen, hat mit der Einführung von Personal Management-Systemen das Zeitalter der Digitalisierung der Personalarbeit begonnen. Die Einsatzmöglichkeiten erstrecken sich über zahlreiche Funktionen von der klassischen Personalverwaltung mit Personalinformationssystemen bis zur Personalbeschaffung per E-Recruiting. Portale als Kommunikationsplattformen für Führungskräfte und Mitarbeiter sollen sowohl die technische wie auch die menschliche Dimension der Kommunikation für die moderne Personalarbeit übernehmen. Elektronische Informationssysteme und digitale Kommunikation bilden zukünftig das Grundgerüst des Personalmanagements. Neue Kommunikationsmittel sind

keine hilfreichen Werkzeuge, sondern Voraussetzung für die selbst bestimmte Organisation der Arbeit . Die Zielsetzung dieser Arbeit ist es, aus Unternehmenssicht die geänderten Anforderungen der Personalarbeit für die Nutzung von modernen Informations- und Kommunikationstechnologien zu untersuchen. Anhand von zahlreichen Studien werden die Anwendungsmöglichkeiten verglichen und bewertet hinsichtlich ihrer Nutzung und Akzeptanz in Unternehmen. Die Problemstellung zeigt sich vorrangig an der bisher fehlenden [...]

Research in Personnel and Human Resources Management is designed to promote theory and research on important substantive and methodological topics in the field of human resources management.

Das Buch analysiert die Veränderungen durch die New Economy und zeigt konkrete Handlungsalternativen für das Personalmanagement.

Die Autorin untersucht, wie personalwirtschaftliches Handeln gestaltet werden muß, um die Geschlechtergleichstellung sowohl als gesellschaftlichen Auftrag an Unternehmen als auch als Offenlegung von Erfolgspotentialen zu verankern.

Written to meet the needs of busy undergraduate students, this book covers all of the key HRM topics in an accessible and engaging style. Ideal as a course companion, pre-course reading, or for revision.

Andrea Graf untersucht Validität, Kulturabhängigkeit und betriebliche Relevanz interkultureller Kompetenzen. Die einzelnen Dimensionen interkultureller Kompetenz (u.a. Aussagen über deren Stellenwert in der organisationalen Zusammenarbeit) werden evaluiert und aus den Resultaten werden Empfehlungen für die internationale Personalauswahl und -entwicklung abgeleitet.

Die Autorin begründet die Notwendigkeit eines Übergangs der an bürokratischen Prinzipien ausgerichteten Personalarbeit zum strategischen Human Resource Management und zeigt Möglichkeiten der Realisierung in der öffentlichen Verwaltung der Bundesrepublik Deutschland auf.

Human resource management is central to management teaching & research. Presenting the trends & developments, this handbook is divided into: foundations & frameworks; core processes & functions; patterns & dynamics; & measurement & outcomes.

Wichtige Fachbegriffe zum Personalwesen mit Hintergrundwissen, Umsetzungshilfen, Mustervorlagen und einem umfassenden HR-Know-how-Quellen-Kompendium. Es wurde auf eine Konzentration der für die HR-Praxis wichtigen Begriffe, Informationen und Definitionen geachtet. Einen grossen Zusatzwert bildet oft sofort umsetzbares Praxiswissen in Kürze. Dies können Kriterien, Abläufe, Relevanzangaben, Vorgehensweisen, Erfahrungswerte und mehr zu wichtigen Aufgabenstellungen im Personalwesen sein. Zu wichtigen Praxisbegriffen kommen über ein Dutzend Arbeitshilfen, Checklisten, Formulare und Mustervorlagen hinzu. Aus den verschiedensten Medien und Informationsträgern enthält das

HR-Lexikon auch Know-how-Angebote und Wissensquellen mit einem breiten Überblick über das aktuelle und moderne HR-Wissen.

" Ein internationales Autorenteam gibt Antworten auf Schlüsselfragen der Entwicklung von Humanressourcen in den 90er Jahren und zeigt neue Perspektiven auf." Handelsblatt

Sound HRM practices matter—they are a sine qua non of effective governance in democratic government—equally so at the local, regional, state and national levels of government. The NASPAA (Network of Schools of Public Policy, Affairs, and Administration) accreditation standards demand critical competencies for public managers that are vital to human resource managers and supervisors at all levels. These competencies include: skills to lead and manage in public governance; to participate in and contribute to the policy process; to analyze, synthesize, think critically, solve problems and make decisions; to articulate and apply a public service perspective; and to communicate and interact productively with a diverse and changing workforce and citizenry. This second edition of Human Resource Management is designed specifically with these competencies in mind to: Introduce and explore the fundamental purposes of human resource management in the public service and consider the techniques used to accomplish these purposes Provide exercises to give students practice for their skills after being introduced to the theory, foundation, and practices of public and nonprofit sector HRM Facilitate instruction of the material by introducing important topics and issues with readings drawn from the professional literature Provide information and examples demonstrating the interrelatedness of many of the topics in public sector HRM and the trends shaping public and nonprofit management, especially diversity, ethics, and technology. Demonstrate and describe differences among HRM practices in public, for-profit and nonprofit organizations, and between the levels of government. Human Resource Management is organized to provide a thorough discussion of the subject matter with extensive references to relevant literature and useful teaching tools. Thus, students will consider the issues, purposes, and techniques of HRM and conceptualize how varied their roles are, or will be, whether a personnel specialist in a centralized system or a supervisor managing in one of the increasingly common decentralized systems. Each chapter includes a thorough review of the principles and practices of HRM (including the why and the how), selected readings, important themes, diverse examples, key terms, study questions, applied exercises, case studies, and examples of forms and processes would-be managers will encounter in their roles.

Techniques for evaluating the human resource function, and measuring its bottom-line contribution. This guide develops a results-based approach to human resources that keeps an eye on the bottom line. Based on actual experiences, accepted practices, and a strong 10-year research base, it clearly shows you how to: Uncover and monitor the costs of human resource (HR) programs Develop programs emphasizing accountability Design data-collection instruments for

evaluation Measure the contribution of human resources Calculate the return on investment Elevate management's commitment to HR programs Phillips' nine-step, results-based human resource model helps you analyze, create, and execute successful HR programs. In addition, you'll find a Human Resources Effectiveness Index you can use to measure the overall effectiveness of HR performance. A benchmarking chapter assists you in comparing your success against other organizations. HR professionals, top- and middle-level managers, and students of human resources management will find this book an invaluable resource in which each technique and idea has been tested and proven in actual practice. 'Accountability in Human Resource Management' develops a results-based approach to human resources that keeps an eye on the bottom line. Based on actual experiences, accepted practices, and a strong 10-year research base, it clearly shows you how to: *Uncover and monitor the costs of human resource (HR) programs *Develop programs emphasizing accountability *Design data-collection instruments for evaluation *Measure the contribution of human resources *Calculate the return on investment *Elevate management's commitment to HR programs Phillips' nine-step, results-based human resource model helps you analyze, create, and execute successful HR programs. In addition, you'll find a Human Resources Effectiveness Index you can use to measure the overall effectiveness of HR performance. A benchmarking chapter assists you in comparing your success against other organizations. HR professionals, top- and middle-level managers, and students of human resources management will find this book an invaluable resource in which each technique and idea has been tested and proven in actual practice.

The Oxford Handbook of Contextual Approaches to Human Resource Management provides both conceptual and empirical analyses using a range of different lenses in order to provide a detailed examination of how context affects the design and implementation of HRM activities.

"I enthusiastically endorse the fourth edition of IHRM. The editors are to be congratulated for recruiting the top-rated authors in this field to contribute to this volume. The chapters are up to date, insightful, and sometimes even provocative. Students, including post-grads and advanced undergraduates, as well as savvy practitioners, will benefit from reading this volume." Neal M. Ashkanasy, Professor of Management, The University of Queensland Anne-Wil Harzing and Ashly Pinnington's bestselling textbook has guided thousands of students through their International Human Resource Management studies. The fourth edition retains the critical edge, academic rigour and breadth of coverage which have established this book as the most authoritative text on the market. The new edition by our international team of experts provides an even more stimulating journey through the core curriculum, contemporary debates and emerging issues in IHRM. New for the fourth edition: Reduced number of chapters to allow for greater depth and an improved structure ensuring fundamental topics underpin your knowledge Expanded coverage of Equality and Diversity, Corporate Social

Responsibility and Sustainability and Cross-Cultural Management in line with developments in the field New Stop and Reflect feature provides an opportunity to test your understanding at regular intervals This text comes with access to a companion website containing web links, SAGE journal articles and more.

A comprehensive introduction to HRM for students who are new to the field, but who will be seeking employment in a global market, working with diverse colleagues and across international borders. Broken down into three parts covering Strategic Issues in HRM, HRM in Practice and HRM in Context, and weaving international and cross-cultural perspectives throughout, the text explores the ever-changing world of human resource management. The various theories, practices and debates that populate this field are examined, and the challenges and controversies that arise when theory meets practice are explored. The international dimensions of HRM, including cross-cultural working, diversity, equality and international business, have been considered throughout. Practical learning features have been included to help students develop skills they can apply to their course and in graduate employment. In the new edition, all chapters have been thoroughly updated and the authors have included an additional chapter on Digitization and Artificial Intelligence in HRM. The book is supported by a wide range of online resources and tools for both lecturers and students, including access to SAGE journal articles, chapter specific podcasts, SAGE video, PowerPoint slides, interactive multiple choice questions and SAGE Business Cases. Suitable for undergraduates and post-graduate students looking for a strategic and international perspective of HRM.

Erfolgreiches Personalmanagement ist eine betriebswirtschaftliche Kerndisziplin, die das komplette Spektrum von der Personalbeschaffung bis zum Personalcontrolling abdeckt. Dieses Buch bietet Studierenden der Wirtschaftswissenschaften sowie interessierten Praktikern eine sehr fundierte Einführung in aktuelle personalwirtschaftliche Themen.

Dieses Buch beleuchtet die Schlüsselrolle von Human Resources für Corporate Social Responsibility und liefert eindrucksvolle Beispiele wie personalpolitische CSR-Instrumente den Unternehmenswert steigern können. Autoren aus unterschiedlichen Branchen und Funktionsbereichen zeigen konkrete Ansätze zur erfolgreichen Implementierung einer CSR-Strategie. Dabei vermittelt das Buch wertvolles CSR-KnowHow und präsentiert neues Managementwissen, das HR-Manager bei den Herausforderungen eines modernen HR-Managements unterstützt. Dabei wird insbesondere für Personalentwicklung eine neue Basis geschaffen, die auf Nachhaltigkeit ausgerichtet ist. Das Buch reiht sich damit in die aktuelle BWL-Diskussion ein, welche CSR als betriebswirtschaftlichen Ansatz neu definiert und eignet sich insbesondere für Verantwortliche im Personalwesen.

International human resource management (IHRM) is a key area of research in the sphere of international business and management. Described as a field in its infancy in the 1980s, IHRM has quickly advanced through adolescence and into maturity. Today, it is a vibrant and diverse discipline which boasts a large and active body of researchers across the globe. This volume examines cutting-edge themes, with the input of contributions from both established and emerging scholars. The Routledge Companion to International Human Resource Management gives a state-of-the-art overview of the key themes, topics and debates in the discipline, with valuable insights into directions for future research. Drawing on a large and respected international contributor base and with its focus on mature and emerging markets, this book is an essential resource for researchers, students and IHRM professionals alike.

Written by experts in the field, this well-established book covers the core fundamentals of HRM and examines contemporary issues such as work-place bullying, flexibility and emotion at work.

This innovative text will be useful for students and as a reference for practitioners. Each chapter will begin with a case study that focuses on the topical material of the chapter. The case study will be resolved at the conclusion of the chapter. In addition to references used in the chapter, each chapter will have a resources section for books, periodicals, websites and organizations.

Ein Unternehmensportrait auf der Website, Informationen zur neuen HR-Strategie, neue Richtlinien zum betriebsinternen Stellenmarkt - das Human Resource Management hat wie kaum eine andere Abteilung zahlreiche höchst anspruchsvolle und ebenso unterschiedliche Kommunikationsaufgaben für verschiedenste Zielgruppen. Aus der ehemals innerbetrieblich fokussierten HR-Informationsarbeit sind heutzutage die Anforderungen an einen authentischen Dialog und ein ganzheitliches Informations- und Kommunikationsmanagement und die Medienkompetenzen gestiegen. Dies erfordert die Optimierung der anspruchsvollen Kommunikationsaufgaben des HRM, um die Personalpolitik transparenter und sichtbarer zu machen und die für das Unternehmen wertvolle und relevante HR-Arbeit stärker in den Vordergrund zu rücken. In diesem Buch kommen Themen wie das Informationsmanagement digitaler Medien, der Medienverbund, das traditionelle und digitale Corporate Writing und konkrete Informations- und Kommunikationsbereiche wie die Personalgewinnung, die interne Korrespondenz, Besonderheiten der Change Management-Kommunikation und das Wording für wirksame Stellenanzeigen zur Sprache – um nur einige wenige Beispiele zu nennen. Aber auch wichtige Praxishinweise zur Verbesserung des schriftlichen Ausdrucksvermögens, erfolgsrelevante Regeln für einen prägnanten Stil, Systematisierung des Schreibprozesses oder Anforderungen an die Verständlichkeit und Wirksamkeit von Texten werden thematisiert. Dabei helfen praktische Vorlagen und Beispiele, das Know-how zugänglicher zu machen und erleichtern zugleich die sofortige Anwendung und Umsetzung in der Unternehmenspraxis.

Das Praxishandbuch gibt einen Überblick über die Fragestellungen und praxistauglichen Verfahrensweisen des Human Resource Managements, z. B. Personalakquisition, Mitarbeiterentwicklung, Anreizsysteme, Kommunikation, Führung, Aufgabenbeschreibungen, Motivation, Produktivität und Gesundheitsmanagement. Zusätzlich werden bereits erprobte Verfahren als Antwort auf die neuen Herausforderungen aus Internationalisierung, Globalisierung, Digitalisierung, Individualisierung, demografischen Wandel und Corporate Governance mit Handlungsleitfäden dargestellt. Schließlich stellt dieses Praxishandbuch Methoden und Hilfsmittel zur Gestaltung von Veränderungsprozessen in Organisationen aus der Sicht des Human Resource Managements bereit, die auch Coaching als neue Rolle des Personalmanagers und die Fragestellung des Einsatzes externer Berater einbeziehen. ?

Auch wenn Personalmanager keine Psychologen sein müssen, was sie tun, ist angewandte Psychologie: u. a. Menschen und ihre Rollen im Unternehmen verstehen und beeinflussen, Wandel in Organisationen gestalten. Dafür kann die Kenntnis psychologischer Instrumente und Theorien sehr hilfreich sein. Dieser Leitfaden basiert auf einer Weiterbildung für Personalmanager am Institut für Angewandte Psychologie (Zürich) und beleuchtet aktuelle Themen wie z. B. Talent-, Performance- und Demografie-Management – mit zahlreichen Tipps, Checklisten und Fallbeispielen.

Dieses Fachbuch betrachtet Kernfragen und Aufgaben, mit denen sich Personalerinnen und Personaler sowie Führungskräfte angesichts vielfältiger Veränderungen in der Lebens- und Arbeitswelt ihrer Mitarbeiter konfrontiert sehen. Experten unterschiedlicher Teildisziplinen beleuchten die Auswirkungen globaler Entwicklungen auf Konzepte, Denkhaltungen und Arbeitsweisen. Nach der Darstellung zentraler Phänomene des Wandels („Megatrends“) wird aus

verschiedenen Perspektiven eine „neue“ Managementkultur für den Umgang mit dem Wandel beschrieben. Schließlich stehen im letzten Teil des Buches konkrete Auswirkungen auf wichtige Teilfunktionen des Personalmanagements wie Personalauswahl und -entwicklung, Vergütung und Arbeitszeitmodelle im Mittelpunkt.

This advanced level core textbook examines the role that HRM and HR managers play in developing processes and practices for high-performance organisations. It is built around a unique conceptual framework that provides a clear and coherent structure for the book. Underpinned by recent research in the field and the author's academic expertise, the book provides an historical overview of the development of strategic HRM as a field of study before bringing the discussion up to date by examining contemporary topics such as sustainable HRM, e-HRM and high-performance work systems. The book extends the focus beyond the firm to include discussions about the role of multiple stakeholders, such as trade unions and governments, to encourage a deeper understanding of the role of national, institutional and cultural issues, as well as other external influences. This is an essential text for postgraduate and MBA students studying modules on Strategic HRM, Advanced HRM, or HRM and Performance Management. It is also an ideal companion for final-year undergraduate modules on specialist HRM degree programmes.

Businesses worldwide are faced with major challenges related to the progressive (and many times unavoidable) incorporation of information technologies into their processes. Often, organizations don't suitably react to the new requirements of these technologies, resulting in outdated policies, practices, and strategies. Human Resource Management in the Digital Economy: Creating Synergy between Competency Models and Information is a reference for both practitioners and academics that demonstrates how to implement e-management and competency models in companies. This book offers perspectives on the impact of integrated e-human resource policies and provides recommendations for addressing the shift from traditional human resource policies to new perspectives.

[Copyright: f0c33e2c24d004117c6bae5ad53069b4](#)